臺灣高雄地方法院民事判決

108年度勞訴字第82號

原　　告　柳靜泔
訴訟代理人　李正良律師(法扶律師)
被　　告　旗勝科技股份有限公司
法定代理人　早瀨弘人
訴訟代理人　黃毓棋律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於中華民國109 年4月22日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴及假執行聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

㈠、原告自民國89年10月23日起受僱於被告公司臺南廠，擔任三班三輪之輪班作業員，週休二日，工作時間夜班為晚間11時20分至翌日7 時20分、早班為上午7 時至下午3 時30分、中班為下午3 時10分至晚上11時40分，每月固定可領本薪、交通津貼、伙食津貼、特別津貼、眷屬津貼與輪班津貼。

㈡、詎被告嗣後逕自修訂薪資管理辦法、出勤作業管理辦法，並於107 年12月27日公告自108 年1 月1 日起實施更改後之輪班制度，將原來三班三輪制（早、中、夜班）變更為二班二輪制（即早、夜班，每二週輪班一次），並將輪班津貼由每日新臺幣（下同）500 元改為300 元，則被告片面調整原告輪班班別、造成輪班津貼數額減少，顯已違反勞動契約、勞動法令而侵害原告之勞工權益。

㈢、原告於108 年2 月3 日發現上情後，旋於同年2 月11日寄發存證信函通知被告自108 年2 月14日起終止兩造間勞動契約，並申請勞資爭議調解，惟未成立。另原告終止勞動契約前6 個月之平均工資為53,318元，以原告之舊制年資4 年9 月（即89年10月至94年6 月）、新制年資13年又288 天（即94年7 月1 日至108 年2 月13日）計算，原告可領取舊制4 又

9/12基數之資遣費253,261 元（計算式：53,318元x 4 ＋53,318元x 9 ÷ 12＝253,261 元）、新制6 個月平均工資計算之資遣費（計算式：53,318元x 6 ＝319,908 元），是被告應給付原告資遣費573,169 元（計算式：253,261 元＋319,908 元＝573,169 元）。此外，原告既因勞基法第14條第1項第6 款之規定終止兩造間勞動契約，自得請求被告開立非自願離職之服務證明書。為此，爰依就業保險法第11條第3項、第25條第3 項、勞基法第14條第4 項、第17條、勞工退休金條例第12條等規定，提起本件訴訟請求。

㈣、並聲明：

1.被告應給付原告573,169 元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

2.被告應開立註記離職原因為非自願離職之服務證明書予原告。

3.願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠、被告公司業務本有淡旺季之分，為調配產能，除正常班外，另有二班制（早、中班）、三班制（早、中、夜班）之輪班制度，輪班津貼二班制為每日300 元、三班制為每日500 元。嗣因被告公司於107 年12月進入淡季，除將輪調制度調配為二班制外，為因應組織生產管理需求，新增「早、夜班」之二班制輪班方式（每二週輪班一次），且將新增「早、夜班」之夜班津貼比照「三班制」之夜班津貼，提高夜班輪班津貼為每日500 元，此經被告公司與高雄、臺南廠區工會溝通協議後，於107 年12月25日與各廠區工會理事長簽署勞資議題協議書，並於同月27日公告修訂薪資管理辦法、出勤作業管理辦法及生效日期，難認被告有何違反兩造間勞動契約、勞基法相關規定之舉措。是原告以勞基法第14條第1 項第6 款規定終止兩造間勞動契約，尚屬無據，故其請求被告公司給付資遣費、開立非自願離職服務證明書等，均為無理由。

㈡、又被告公司於107 年12月27日將輪班制度異動情事公告，原告於當日即已知悉，然其遲至108 年2 月11日始以存證信函通知終止兩造間勞動契約，顯逾勞基法第14條第2 項規定之30日除斥期間，顯非適法。

㈢、並聲明：

1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。

2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

㈠、原告自89年10月23日受僱於被告公司臺南廠，並簽訂勞動契約（見院卷第57至58頁）。

㈡、原告擔任三班三輪之輪班作業員，週休二日，工作時間夜班為晚間23時20分至翌日7 時20分，早班為上午7 時至下午15時30分止，中班為下午15時10分至晚上23時40分，每月固定可領本薪、交通津貼、伙食津貼、特別津貼、眷屬津貼與輪班津貼。此外，原告每月尚有領取數額約3,733 元至4,000元不等之績效獎金

㈢、被告公司於107 年12月27日修正薪資管理辦法第4 條、出勤作業管理辦法第6 條（修正前、後條文內容如院卷第87頁所示），並於同日在被告公司內部公佈欄張貼公告。

㈣、上開辦法修正後，自108 年1 月1 日起，原告輪班方式為二班二輪制（夜班為晚間23時20分至翌日7 時20分，早班為上午7 時至下午15時30分止，每二週輪替一次）。

㈤、原告於108 年2 月11日寄發存證信函通知被告公司自108 年2 月14日起終止雙方間勞動契約，並請求被告公司給付資遣費、開立非自願離職證明書。

㈥、原告於為前揭終止勞動契約意思表示前6 個月期間之平均工資為53,318元。

㈦、倘原告請求資遣費為有理由，則被告公司應給付之資遣費數額為573,169元。

㈧、被告公司每月薪資發放方式為於當月25日發放半數予原告，餘額於翌月10日發放，並同時扣除勞健保等代扣項目，翌月

10日寄送電子薪資單至原告電子信箱。

四、本件爭點：

被告公司變動原告之輪班方式、輪班津貼數額，是否違反契約、勞動法令而損及原告勞動權益，構成勞基法第14條第1項第6款終止契約事由？

五、本院得心證理由：

按在勞資關係中，雇主及勞工均有應受法律保障之權益，法院之功能在於藉由具體個案之原因事實，經由法律規範目的及價值取捨，適當表達對該法律規定之適用範圍及適用結果，而確認勞資雙方應受保障之權益。又雇主調整勞工之工作內容（含工作時間、工作地點及工作態樣等），為資方基於業務需要及管理人事上之應有權限，本應由勞資雙方自行考量而為決定，法院在基本上不宜過度涉入或干預，以免影響契約自由之本旨及資方經營之權責，但權利之行使應受誠信原則之拘束，為民法第148條所明定，則若資方行使此項調整權限有違誠信原則，並致勞方受有不利益之結果時，法院就勞資雙方間之此項爭議，自得基於法律規定為斟酌判斷資方就調整權之行使是否適當。另按「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益」，勞基法第10條之1定有明文，該條於104年12月16日增訂前，行政院內政部於74年9月5日以台內勞字第328433號函釋：「勞基法施行細則第7條第1款規定，工作場所及應從事之工作有關事項應於勞動契約中由勞資雙方自行約定，故其變更亦應由雙方自行商議決定。如雇主確有調動勞工工作必要，應依下列原則辦理：(1)基於企業經營上所必需；(2)不得違反勞動契約；(3)對勞工薪資及其他勞動條件，未作不利之變更；(4)調動後與原有工

作性質為其體能及技術所可勝任；(5)調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助（即所謂調動五原則）」，則法院判斷雇主所為調整有無權利濫用或違反誠信之情事，應就上開原則綜合審酌，除考量雇主之調整在業務上有無必要性、合理性外，尚應考量勞工因調動所可能蒙受之生活上不利益程度。惟雇主基於企業經營之需要，調整勞工之職務在所難免，如要求雇主行使調整命令權，均必須得到每位勞工之同意或配合每位勞工之需求，某程度上將影響甚至妨礙企業之存續發展、雇主之人力運用，進而影響全體勞工之職業利益，故為維護事業單位營運、管理並本於勞資合作之精神，勞工所受之不利益，並不適合完全就勞工個別家庭生活情事為主要判斷，而應就社會一般通念檢視該調職命令是否將使勞工承受難忍及不合理之不利益為審酌；其次，依勞動契約行使權利、履行義務，應依誠實及信用方法，並不得違反公共利益或以損害他人為主要目的。雇主調動勞工工作，應斟酌有無企業經營之必要性及調職之合理性，尚非全以內政部所定調職五原則為衡量標準，倘勞工擔任不同之工作，其受領之工資當有所不同，尚不得僅以工資總額減少，即認調職違法（參見最高法院97年度臺上字第1459號、98年度臺上字第600號判決意旨）。查：

㈠、觀諸兩造間所簽訂勞動契約內容，其中涉及輪班者，僅分別於第5條約定：「乙方（即原告）每日正常工作時間八小時，不含中間用餐休息時間，必要時乙方同意甲方（即被告公司）另行調配休息時間。」、第7條約定：「乙方同意配合甲方工作需要，依甲方排定之輪值（休）表工作或休假，其中休假日出勤工作，於正常工作日補休（對調勤休）時，無加班費請求。」、第9條約定：「乙方之工作由甲方依乙方之能力、職稱及公司組織編制需要而派任之；應接受甲方之合理指揮監督，服從各項工作指派，包括出差、出國，參加開會或教育訓練等。」等內容，至於原告工作內容究應採取三輪三班制抑或二輪二班制一節，則未見渠等於勞動契約內

詳為明確約定；其次，依被告公司修正前之「出勤作業管理辦法」第6條規定，本即存有二班制（早、中班）、三班制（早、中、夜班）之輪班制度，其中三班制輪班方式為週休二日，工作時間夜班為晚間11時20分至翌日7時20分、早班為上午7時至下午3時30分、中班為下午3時10分至晚上11時40分，每週依序輪換早、中、夜班，至於二班制（早、中班）之工作時間則與上開三班制之早、中班相同，而修正後於108年1月1日起實施之「出勤作業管理辦法」第6條規定，則新增二班制（早、夜班），工作時間則與上開三班制之早、夜班相同一節，除為兩造不爭執外，並有卷附修正前、後之「出勤作業管理辦法」可稽（見審勞訴卷第87至89頁）可參，而細繹上開修正後新增之二班制（早、夜班）工作時間內容，亦未見有何違反勞動基準法第4章所定工作時間、休息或休假等相關規定之情事發生。依此，原告主張前揭新增之二班制有違反勞動契約、勞動法令情事存在云云，能否採認，已待商榷。

㈡、其次，被告公司於108年1月1日起新增前揭二班制（早、夜班）之目的，在於應映業務淡旺季差異、解決多廠區跨區生產整流問題一節，有卷附被告公司所提出之該公司勞動條件課於107年12月製作之報告綱要乙份為憑（見本院卷第59至61頁），而前揭新增二班制（早、夜班）之實施期間亦僅限於108年1月至同年3月間，且經被告公司各廠區之工會同意後始由被告公司修訂等情，亦有卷附勞資議題協議書（見審勞訴卷第89頁）及前揭修正後之「出勤作業管理辦法」可稽。準此，被告公司既係基於企業組織產能調整、業務需求等營運上必要而新增前揭輪班制度，且該新增輪班制復設有配合淡旺季之實施期間限制，堪認該等輪班制度之調整，具有其必要性、合理性存在，難認有何違背誠信原則情事存在。

㈢、原告雖另稱：相較於三班制輪班方式而言，新增之二班制（早、夜班）之夜班工作日數大幅增加，造成原告長久作息不

正常、耗費體力及生活規律遭破壞，嚴重影響原告身體、家庭生活作息，業已損及其權益云云。然觀諸新增之二班制早、夜班之輪班時間，本與三班制之早、夜班輪班時間相同尚非新增其他不同之輪班時段。另就各班次輪替週期而言，三班制需更換早、中、晚三個不同之輪班時段，且需每週更換，而二班制則僅需更換早、晚兩個輪班時段，且每二週始需更換一次。故就輪班時段之更換頻率、各班次時段而言，三班制之更換頻率更為頻仍，各時段變動幅度更為劇烈，衡諸常情，二班制工作者之個人生理時鐘調整、生活規律及作息安排，理應較三班制更為穩定。因之，輪班方式由三班制變更為二班制後，夜班工作日數雖因此增多，然既因此更有利於工作者之生理時鐘調整、生活規律及作息安排，整體而言，自難認該等輪班方式之變動係屬不利於原告之工作條件變更。

㈣、原告復稱：新增之二班制（早、晚班）之早班津貼由每班500元減少至每班300元，工資顯有減少而影響其權益云云。惟二班制與三班制之間，二者之輪班時段、更換頻率本有差異，二班制存有生理時鐘調整、生活規律及作息安排之優點一節，俱如前述，故二者工資本當有所不同，此由修正前之「出勤作業管理辦法」第6條規定之二班制（早、中班）輪班津貼，不問早、中班均一律為每班300元，三班制（早、中、晚班）輪班津貼則一律為每班500元之情，亦可佐徵；況且，被告公司為因應修正後之二班制新增原二班制所無之夜班輪班時段，該新增之夜班則仍維持與三班制相同之輪班津貼數額即500元，並非採取原二班制之不問早、中班均一律為每班300元之方式，堪認已兼顧企業經營上需要與勞工權益維護之折衷方案，則原告僅憑前揭津貼數額減少即謂其受有權益損害，並以此為由請求終止勞動契約，而不問工作內容變異後實際影響、被告公司企業經營上需求，其請求是否正當，實待斟酌；尤有甚者，參諸前揭勞資爭議發生後，兩造於108年3月5日前往臺南市政府勞工局進行勞資爭議

調解之際，被告公司業已表明願自前揭新制實施之日起，補足原告因新制輪班津貼減少之差額，同時籲請原告繼續在被告公司任職後，原告猶拒絕接受被告公司前揭調解方案等情，有卷附勞資爭議調解記錄乙份可參（見審勞訴卷第47至48頁）。徵諸此情，益見縱無前揭津貼減少情事發生，原告亦無繼續任職被告公司意願，故原告以新增之二班制輪班津貼減少為由，而主張其勞動權益受損，繼而請求終止勞動契約云云，難認正當。

六、綜上所述，本件被告公司修訂前揭薪資管理辦法、出勤作業管理辦法之行為，既難認有何違反勞動契約、勞動法令而損及原告勞動權益情事存在，則原告依據勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，難認有據。從而，原告依就業保險法第11條第3項、第25條第3項、勞基法第14條第4項、第17條、勞工退休金條例第12條等規定，訴請被告公司應給付資遣費573,169元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息，暨應開立註記離職原因為非自願離職之服務證明書，均為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，則其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回，附此敘明。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊與防禦方法均與判決結果不生影響，不再一一論述，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　5　　月　　22　　日

勞工法庭法　　官　鄭子文

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

以上正本係照原本作成。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　5　　月　　25　　日

書　記　官　吳語杰